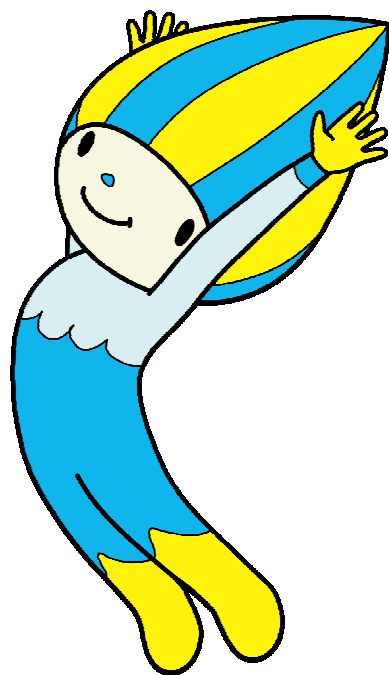


【平成28年度 文部科学省委託事業】

総合的な教師力向上のための調査研究事業  
【メンター制等による研修実施の調査研究】

成果報告書



平成29年3月  
岐阜県教育委員会

# 1 事業の趣旨

## 【現状】

近年、学校が抱える課題がより複雑・困難となっている。一方、教員の大量採用が続いている中で、従前のような先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承がうまく図られていない状況があることも否めない。

本県の平成27年度の初任者研修対象者（小・中）は334名であり、いわゆるミドルリーダークラスの12年目教員の研修対象者（小・中）は106名のおよそ3倍となっている。また、今後10年間で教職員のおよそ3分の1が退職し、大量採用により新規採用者と交代する。これは大変厳しい現実であり、若手教員の資質の向上は喫緊の課題となっている。

## 【課題】

本県において、このような状況への対策は不可欠であり、先輩教員から若手教員への知識・技能を伝達するシステムの構築が必要である。若手教員がもつ知識・技能をどのように生かしていくかということも含め、継続的な研修の充実のための環境整備を図るなど、早急な対策を講じているかどうか大きな課題である。

## 【趣旨】

こうした課題に対して、法定研修や市町村教育委員会が計画・実施する各種の研修はもとより、自発的、継続的に校内研修が実施されることは必要不可欠である。校内研修が組織的に行われることにより、教員間での目標の共有化と、それに伴う協働が進み、学校の組織力の向上にも大きく寄与することが期待される。

本事業では、校内における研修が充実していくために、メンター制を取り入れた研修の実施を進めていく。ベテランの教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等の指導や助言を行ったり、授業研究等を行ったりしながらチーム内で学び合う初任者等の若手教員を育成するいわゆるメンター方式の研修等について、その成果や課題等を明らかにしていく。

# 2 調査研究の内容及び取組方法

## (1) 学校の選定等

- ・ 調査研究方式が実施可能な学校の特徴（学校規模、地域等）
- ・ 調査研究方式による学校の選定の上で、配慮すべき事項

## (2) 初任者研修の実施体制

### ■学校全体で指導する体制の整備の在り方

#### ①管理職

ア リーダーシップを発揮し、校内指導教員が初任者の校内研修体制（研修内容及び指導者等）の構築の中心的役割を果たすよう指導する。

イ 学校全職員に初任者を含む若手教員を育成すること、校内指導教員が学校全職員の連絡調整を行い、研修内容に関連する校内分掌をもつ職員が講師を務めることなど、学校全職員が管理職の意向を理解し、初任者を含む若手教員を育成することができる体制を構築する。

## ②校内指導教員

- ア 前年度までに実施してきた校内初任者研修計画を見直すとともに、当該年度に配置された初任者の実態を踏まえ、実施時期・実施内容と方法を吟味する。
- イ 拠点校指導教員に代わり、初任者の授業指導を行う。但し、学級担任をもたない初任者に対しては、示範授業、授業指導は学級担任に任せる。
- ウ 学校全職員とともに学級担任をもつ初任者及び学級担任をもたない初任者が安心してともに高め合える体制づくりに努める。
- エ 初任者の研修内容に関連する校務分掌をもつ職員が講師を務めることができるように、学校全職員の連絡調整を行い、初任者を含む若手教員同士及び他の職員が互いに学び合える体制を、管理職のリーダーシップのもと構築する。
- オ 校内指導教員及び初任者が配置される学級担任の授業補充や業務補充として、調査研究加配を活用する。

## ③初任者

- ア 力量があり指導力に優れた教員の学級に学級副担任（以下、副担任として記す）として勤務する。
- イ 学級担任をもつ初任者は、力量があり指導力に優れた学年主任等に指導を受ける。

## ■初任者を副担任とするなど、負担軽減の方策

### ①複数初任者のうち、1名は学級担任をもたない副担任として勤務する。

- ア 少人数指導教員として活用することで、他学年・他学級を担当する職員の指導方法を学ぶことができるようにする。
- イ 担当時間数をできるだけ少なくし、学級担任や他学年・他学級を担当する職員の授業等を参観したり、補助についたりして学ぶ時間を確保できるようにする。
- ウ 全校的な視野をもつことができ、且つ、できるだけ負担の少ない校務分掌をもつ。

### ②複数初任者のうち、他は学級担任として勤務する。

- ア 学級担任以外の校務分掌については、可能な限りもたないようにする。但し、初任者の実態に応じ、これまでの校内における初任者育成の経験から、過度な負担なく行うことができる分掌をもつことは可とする。

## ■初任者と2、3年目程度の教員との関わりのもち方「メンター制の位置付け」

### ①管理職のリーダーシップのもと、初任者を含む若手教員でメンターチームを組み、経験豊富なベテランの教員やミドルリーダーの指導や助言を行うなどして、学級指導や教科指導等について校内で学べる体制を構築する。

- ア 校内指導教員は、若手教員がよき相談者となれるように指導を行い、若手教員から初任者の様子について定期的に報告を受け、日頃から初任者の状態把握に努める。
- イ 経験豊富なベテランの教員やミドルリーダーを講師とし、指導や助言を行うなど、学級指導や教科指導等について学ぶことができるように、研修内容と方法、日程調整等を行う。
- ウ 経験年数に応じた研修の在勤校研修で研究授業・授業研究を行う際、メンターチームを中心に組み組んだり、6年目研修で学んだメンタリングの知識・技能を生かし、6年目の教員が中心になってチームを運営したりする等、経験年数に応じた研修と意図的に関連付ける。

### (3) 研修等の内容

#### ■調査研究方式に適した年間の研修の在り方

- ①現行校内初任者研修年間計画を基盤としながら、研修内容や方法の見直しを図る。
- ア 研修内容の修正や研修時期の変更が必要なものは、その理由と修正点及び変更することで期待できる効果を明確にする。
  - イ 研修内容が初任者育成に効果があるものとなるように、焦点化したり、地域人材を活用したりするなど、現行校内初任者研修計画の見直しを図る。また、研修方法についても、一方的な講義形式だけでなく、演習を位置付けるなどし、主体的、対話的な学びができるように工夫する。

#### ■初任者の評価（評価方法、評価者等）

- ①形成的評価を大切にし、管理職、校内指導教員及び初任者が配置された学級担任が主体となり継続的に行う。
- ア 校長は、初任者の自己評価票（3年間で目指す教師像）を基に、前期及び後期に初任者と面談を行う。
  - イ 初任者は、前期及び後期に管理職から面談を受ける。
  - ウ 校内指導員及び初任者が配置された学級担任は、日常的に初任者に成果と課題を伝え、課題解決のために行うべきことを明確に指導する。
  - エ 初任者は、「研修・指導の記録」等を活用し、学び深めたことを累積する。

#### ■効果的な研修プログラム（研修内容・方法、成果等）

- ①初任者に指導力が身に付くように、校内における研修の内容や方法等を工夫し、成果をまとめる。
- ア 校内指導教員は、学級担任が段階的に学級担任をもたない初任者に学級指導等を委ねていけるように大まかな計画（例「業務移行計画」）を示す。
  - イ 校内指導教員はメンター制を取り入れた研修等を実施し、研修の成果と課題を明確にする。
  - ウ 初任者は研修で学んだことを必ず実践し、成果と課題が実感できるようにするなど、研修のサイクルを大切にする。また、校内指導教員は初任者の実践を見届ける。
  - エ 管理職及び校内指導教員は、研修内容や方法について、成果と課題を報告様式にまとめ、連絡協議会で報告する。

### (4) その他

#### ■調査研究方式と現行の方式（拠点校方式、自校方式）との比較

- ①本調査研究の実施により、比較検討する
- ア 本項目で内容を実施し、初任者の育成や負担感の軽減につながったのかを聞き取り調査等により比較検討する。
  - イ 初任者配置校職員の初任者育成に対する意欲や職員からの協力、負担感等について、聞き取り調査等より比較検討する。



### 3 調査研究指定校

【平成28年度調査研究指定校】

学校名	学校名
岐阜市立本荘小学校	岐阜市立市橋小学校
岐阜市立則武小学校	岐阜市立長良東小学校
岐阜市立三里小学校	岐阜市立精華中学校
岐阜市立長森南小学校	羽島市立正木小学校
岐阜市立鶉小学校	羽島市立中央小学校

### 4 メンター制を取り入れた研修の取組

■なぜメンター制が必要か。

#### 【現状】

経験豊かなベテラン教員の大量退職時代を迎えている。優秀な教職員の確保は、子どもたちや保護者等から信頼される質の高い教育を推進していく上でなくてはならない。

- 本県の教職員の年齢構成は、全教職員の35%を50代が占めている。(平成28年4月1日現在)  
→そのため10年後には教職経験10年目までの教職員が全教職員の約3分の1を占めることが予想される。
- 中堅の教職員が少ないため、以前のように、先輩から経験年数の少ない教職員に指導技術や子ども・保護者との接し方等のノウハウが自然な形で伝承できる状況がなくなりつつある。
- 様々な校務を経験年数の少ない教職員が担っていかなければならない。



経験年数の少ない教職員の実践的指導力の育成が求められている

- 経験年数の少ない教職員に対して、継続的な校内研修の機会を設定し、その内容の充実を図ることが重要である。

そこで

**メンター制の活用！！**

#### (1) メンター制とは

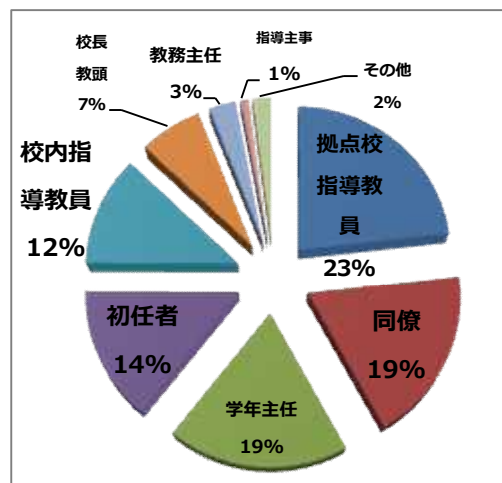
人材育成の手法の一つで、メンターと呼ばれる経験者が、経験の少ないメンティに対し手本を見せたり、指導や支援をしたりする制度である。

職場で自然発生的にメンターとメンティの関係が生まれることが理想だが、意図的に生まれる

ように考えられたのがメンター制である。メンター制を具体的に機能させるためには、メンターチームが有効である。メンターチームとは、校内において複数の先輩が複数の初任者や経験の浅い教職員と、継続的、定期的に交流し、信頼関係を築きながら、日常の活動を支援し、精神的、人間的な成長を支援することにより、相互の人材育成を図っていく。

## (2) メンターチームのメリット

初任者研修のアンケートの結果を見ると、関わりが深かった人として、年齢の近い同僚や初任者が多いということが分かる。指導教員等による研修に加え、近い世代でメンターチームをつくることによって気軽に相談し合い、相互に学び合うことが経験の浅い教職員の早期育成に有効であると考えられる。また、こうしたメンターチームによる活動が、職場に「日常的に」「気軽に」「本音で」話せる雰囲気を作り出す。さらにメンターチームに多くの教職員を巻き込んでいくことで、人的ネットワークが学校全体に広がり、同僚性が高まっていく。



資料1 【初任者にとって関わりが深かった人】  
(平成27年度初任者研修(小・中)アンケート)

## (3) 実施に向けて

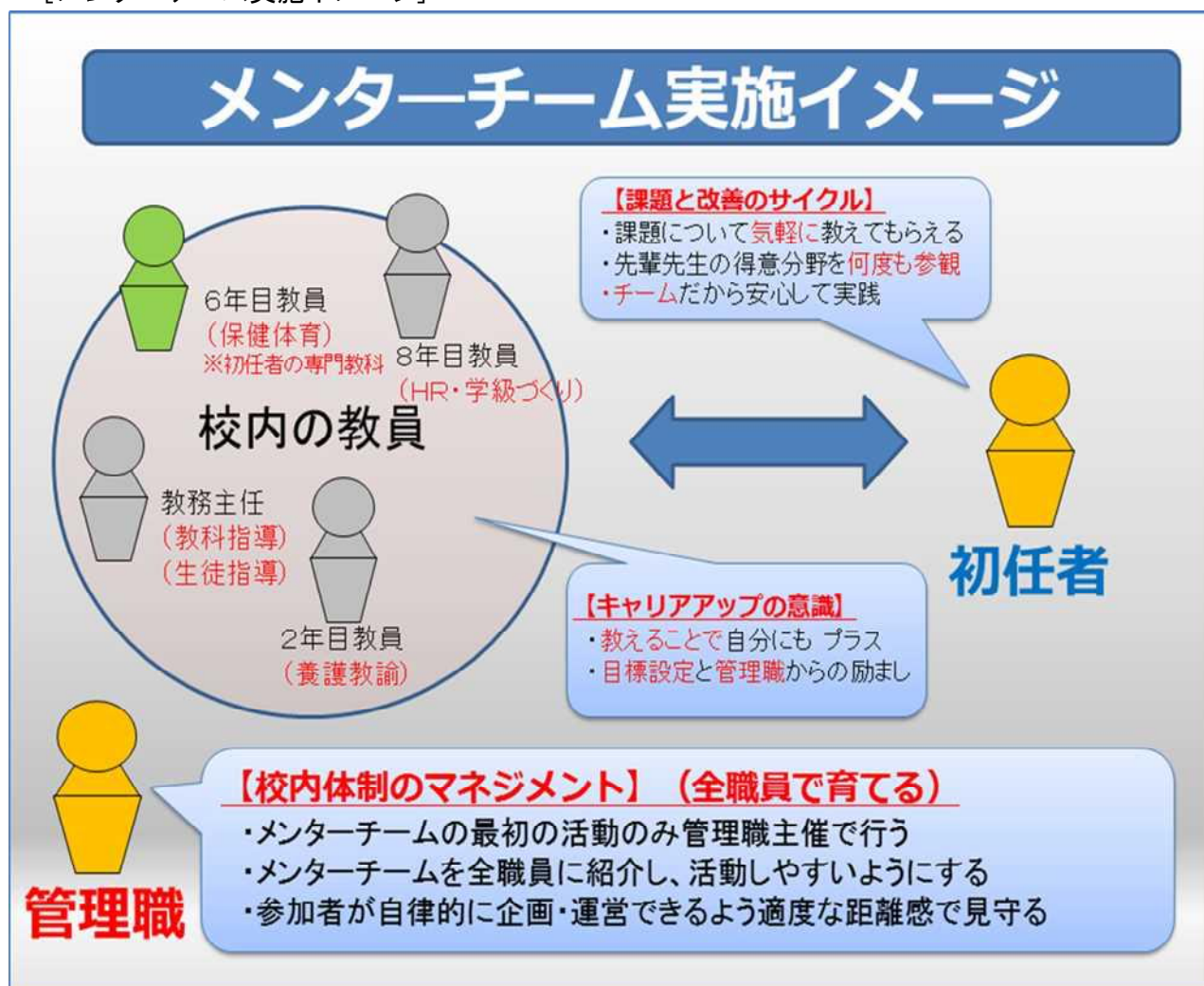
### ①管理職がマネジメントする

管理職は経験年数の少ない教職員を取り巻く状況等を把握し、以下のような手順で活動が始まるようマネジメントし、活動を見守る。

- ア メンターチームの構成メンバーを決定する(経験年数、年齢、所属学年や教科等も考慮する)。
- イ メンバーが相互に学ぶことができる適正な人数にする。
- ウ メンターチームの活動を通して、どのような力を身に付けてほしいかを伝える。
- エ メンターチームの最初の活動は管理職主催で行い、活動をスタートさせるきっかけをつくる。
- オ 活動しやすいよう全職員にメンターチームの紹介をする。

### ②経験年数に応じた研修との関連を図る

経験年数に応じた研修の在勤校研修で研究授業や授業研究を行う際、メンターチームを中心に取り組んだり、6年目研修で学ぶメンタリングの知識・技能を生かして、6年目の教職員が中心になってチームを運営したりするなどし、経験年数に応じた研修と関連させることで、より充実したものにしていく。



## 5 調査研究校連絡会議について

■メンター制等による研修の実施について、指定校同士交流することを通して、取組の充実を図る。

**第1回調査研究校連絡会議** 日時：平成28年5月11日(水) 会場：総合教育センター

出席者：大学関係者、市教育委員会、各学校管理職及び校内指導員、(岐阜教育事務所、教職員課)

- ・ 調査研究事業趣旨説明
- ・ 調査研究事業の重点的な取組内容について
- ・ 岐阜県におけるメンター制について(平成27年度の実践を含め説明:クロス研修等)
- ・ 管理職のマネジメントの必要性
- ・ 初任者の現状について
- ・ 大学関係者からの指導・助言

**第2回調査研究校連絡会議** 日時：希望校との調整(6月～11月) 会場：各学校

出席者：希望校校内指導教員及び初任者

- ・ 授業参観及び懇談
- ・ 初任者の校内研修における重点的な取組内容の実践について
- ・ 訪問について、当課の担当指導主事によるメンター会議を設定する。  
\*訪問を希望する学校のみ実施する。

第3回調査研究校連絡会議 日時：平成28年11月8日（火） 会場：調査研究校1校

出席者：大学関係者，市教育委員会，各学校校内指導教員，（岐阜教育事務所，教職員課）

各校初任者（各校2名），メンター1名

**【調査研究校連絡会議】担当指導主事**

- ・ 初任者の授業参観
- ・ 各学校の初任者の校内研修における重点的な取組内容等の実践交流
- ・ 大学関係者からの指導・助言

**【メンター会議】担当指導主事**

- ・ 初任者の授業参観
  - ・ 授業等についての協議
  - ・ 実践や悩み等の交流
- ※学級担任をもつ初任者，学級担任をもたない初任者に分かれ，そこに先輩教員が入り会議を行う。

■初任者の授業参観は参加者全員で参観する。

■初任者の授業参観後，会場を二つに分けて会議を行う。

（調査研究校連絡会議）大学関係者，市教育委員会，各学校校内指導教員

（岐阜教育事務所，教職員課）

（メンター会議）メンターチーム① 学級担任をもつ初任者＋メンター

メンターチーム② 学級担任をもたない初任者＋メンター

第4回調査研究校連絡会議 日時：平成29年1月25日（水） 会場：総合教育センター

出席者：大学関係者，市教育委員会担当者，管理職もしくは校内指導員，（岐阜教育事務所，教職員課）

- ・ 自校の重点的な取組内容と初任者の現状について
- ・ 【討議】 実践の成果と課題について（メンター制等を中心に）



## 6 成果報告

(1) 学校の選定等【各調査研究校の実践報告書及び調査研究校連絡会議等における実践報告による】

①初任者を複数配置できる規模の学校で調査研究を行う。

【平成28年度調査研究校】（各校実践報告書による）

学校名	児童生徒数 (人)	学級数 (学級)	学校名	児童生徒数 (人)	学級数 (学級)
岐阜市立本荘小学校	591	20	岐阜市立橋小学校	793	28
岐阜市立則武小学校	469	17	岐阜市立長良東小学校	730	24
岐阜市立三里小学校	746	24	岐阜市立精華中学校	702	23
岐阜市立長森南小学校	807	26	羽島市立正木小学校	885	27
岐阜市立鶉小学校	818	26	羽島市立中央小学校	855	28

【成果】

○継続的に初任者を配置している学校，断続的に初任者を複数配置している学校において，いずれの学校でも実施は可能



→継続的に初任者を複数配置している学校において、昨年度の対象者である2年目の教員が本年度の対象者である初任者に対して、昨年度の経験を踏まえ積極的に関わる等、精神的な面での支えとなる存在となっている。

○可能な限り、年齢の近い若手教員が勤務している学校の配置が有効

→継続的に初任者を複数配置されている学校は、メンターチームが組織しやすい。また、若手教員同士で教科指導や児童生徒指導等の業務だけでなく、私生活での悩みを相談し合うなど、自然に打ち解け、信頼関係が増している。

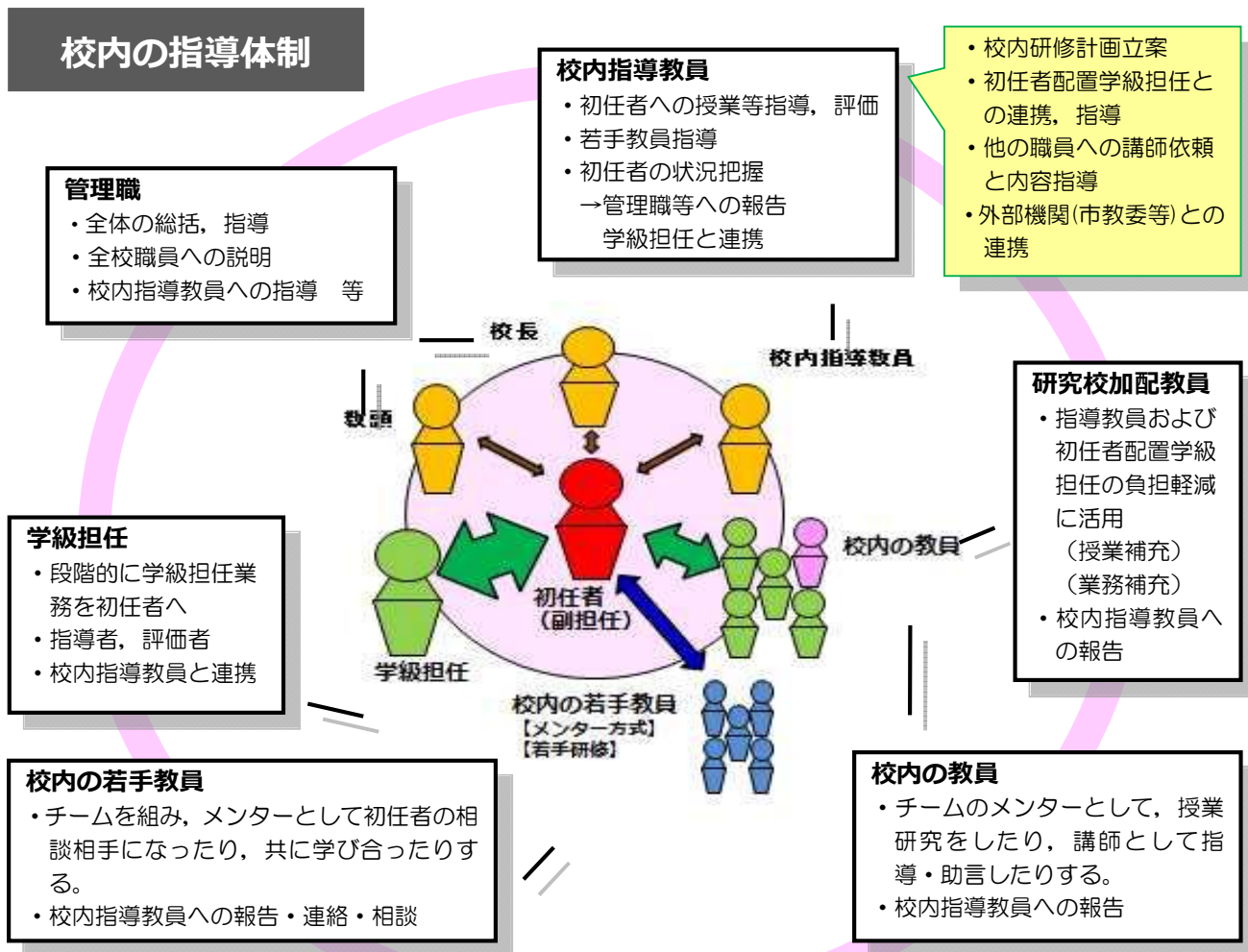
→「全職員で初任者を含む若手教員を育成する」という意識が、ベテランの職員にも生まれ、若手教員への積極的な関わりが多くなった。

【課題】

●ミドルリーダーとしての意識の構築

→調査研究校では、若手教員を中心にメンターチームが組織され、若手教員はメンターとしての役割を意識して、主体性を発揮することができた。さらにミドルリーダーとしての意識を高め、学校組織の一員として、学校経営に参画していく資質も高めていく環境づくりを行っていく必要がある。

資料2【校内の指導体制】



(2) 初任者研修の実施体制

①学校全体で指導する整備の在り方

【成果】

○校長のマネジメントによる全職員を巻き込んだ若手教員育成体制の構築

→校長自ら「若手教員の伸びは、学校の伸びである」と職員に周知し、「全職員で初任者を含む若手

教員を育成する」という意識が醸成されたことで、若手教員への積極的な関わりが多くなった。ベテランの教員による授業公開や、模擬授業へ参加等の機会も増したことで、初任者にとって目指す教師像が明確になった。また、これらの取組は、校内の全職員にとっても、指導力の向上や同僚性の構築につながり、大変大きな効果があった。

**【課題】**

●一人一人に合った役割の明確化

→若手教員の育成にかかわる教員にも、一人一人に応じた役割を意識することができるように、管理職の働きが重要である。それぞれの教員の指導力が向上すれば、それは必ず若手教員へも還元され、学校の活性化にもつながっていく。

**②初任者を副担任とするなど、負担軽減の方策**

**【成果】**

○副担任として担当する学級の担任から、日常的に教科指導や学級経営についての指導が可能 (Job Shadowing の実施)

→調査研究校では、初任者2人のうち、新規学卒者を副担任とした。副担任の初任者は、所属している学級の担任から、教科指導、学級経営等についてタイムリーに指導を受けることができた。また、担任をもたないことにより、生み出された時間を有効に活用し、全校の多くの職員の授業を参観することができ、適宜助言を受けることができた。

【学級担任から指導を受ける副担任の初任者】



○安心感の確立と実践意欲の増幅

→副担任の初任者は、年度後半から、少しずつ担任業務を行っていくようにした。そのため、学級担任が常に行動を共にし、適時、指導・助言することができ、初任者は安心して担任業務を行うことができた。担任業務の移行に向けて、早い段階から自覚をもつことができるように、学級懇談会等にも参加させる等、次年度に向けての研修が計画的に実施された。1年目に学級担任をもたない初任者の業務を徐々に移行していくことにより、2年目に向け意欲をもつとともに、自信にもつながった。

○残業時間の減少

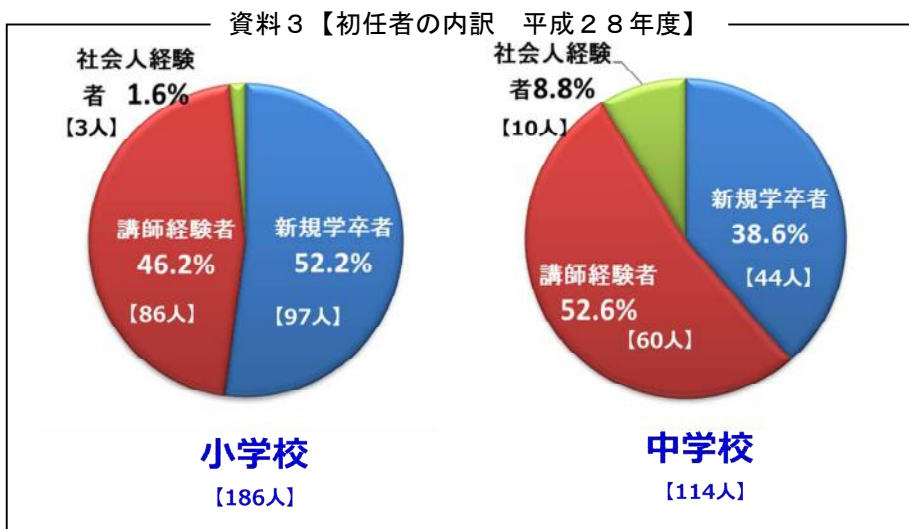
→調査研究校の初任者は、通常の初任者配置校の初任者と比較すると残業時間は、約25分程短い。これは、副担任の初任者は学級担任がない分、教材研究に集中できることが要因である。学級担任の初任者は、副担任の初任者と研修内容を交流することで、自分の実践を振り返り、見通しを持ちながら、効率よく仕事を遂行できたことが要因である。

**【課題】**

●新規学卒者 (小学校勤務) は可能な限り副担任からスタート

→本県の小学校に配置される初任者は、基本的には、学級担任からスタートする。(中学校の初任者は、原則副担任からスタートする)

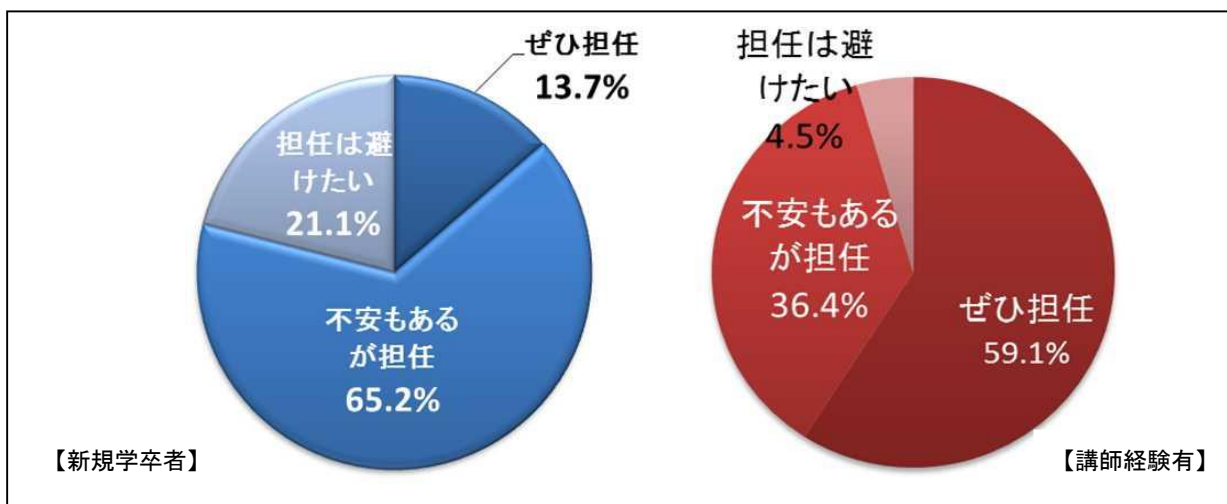
右のグラフは、本県の初任者研修対象者の内訳で



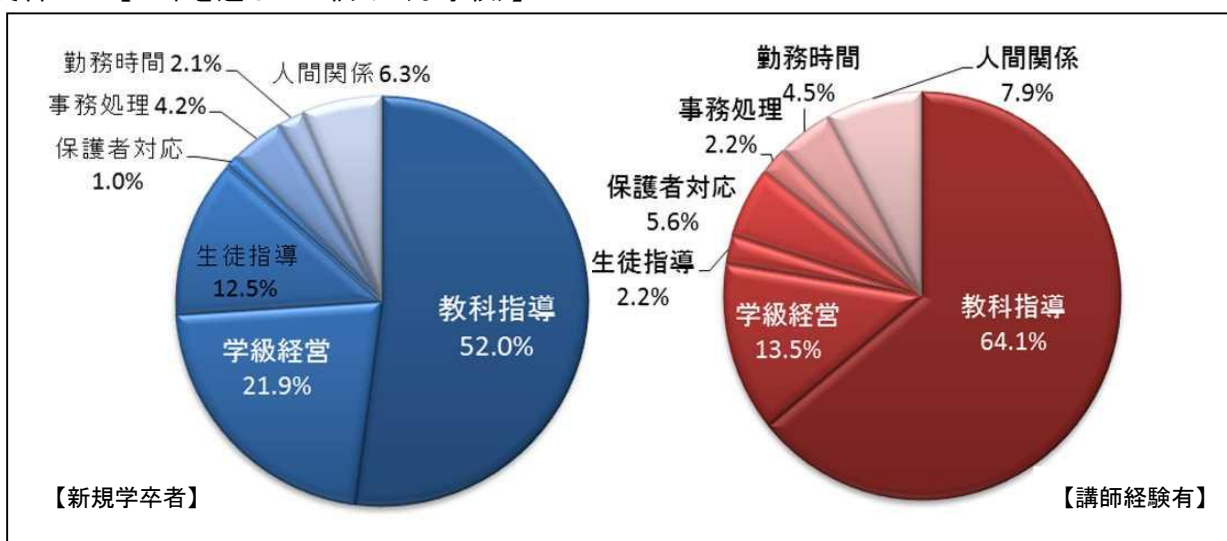
ある。グラフからは、小学校に勤務する新規学卒者は5割を超えていることが分かる(資料3参照)。

また、小学校勤務の新規学卒者は、講師経験者と比較すると、年度当初に学級担任に対する不安が大きい(資料4や資料5参照)。本事業において、初任者は副担任でスタートすることで、上記のような効果が表れることが明らかになったので、小学校の新規学卒者は可能な限り、副担任でスタートすることが望ましい。

資料4 【学級担任を希望していたか(小学校 4月の時点を振り返って)】



資料5 【1年を通しての悩み(小学校)】



【資料3～資料5のグラフは、平成29年2月21日初任者研修でアンケートを実施】

### ③初任者と2、3年目程度の教員との関わりのもち方「メンター制」の位置付け

(効果的な研修プログラムを含む)

【若手教員によるメンター会議】

#### 【成果】

##### ■初任者にとって

##### ○同僚性の構築

→初任者は、定期的にメンター制を取り入れた研修(以下メンター会議)に参加し、若手教員をはじめ同僚職員とかかわることを通して、自分の思いや考えを伝えたり、メンターの実践を聞いたりして、校内において



多くの職員と人間関係を構築することができた。また、このことが校内での孤独感、疎外感の解消にもつながり、所属意識が高めることができた。

#### ○安心感の醸成 不安やストレスの軽減

→メンター会議で、自分の実践上の悩みや困っていることをメンターに共感的に聞いてもらうなど、一人で悩みを抱えこむ状態から解放され、不安やストレスの軽減につながった。

#### ○研修、実践、内省のサイクルの確立

→メンター会議では、自分の実践を振り返り、メンターに伝える活動を通して、初任者自身が自分の成果や課題を明らかにすることができた。また、課題については、メンターからの助言を生かし、次の実践に生かすことができた。

#### ○実践意欲の向上

→自分の実践の課題について、メンターから助言をもらうなど、初任者にとってメンター会議は課題を解消する場にもなった。次への手立てが明確になることで、実践意欲の増幅につながった。

#### ■若手教員にとって

##### ○ミドルリーダーとしての自覚の高まり

→初任者の悩みを聞いたり、自分の実践を伝えたりすることを通して、初任者を育てていくというメンターとしての意識が芽生えた。

##### ○指導力の向上

→初任者のために授業を公開したり、自分の実践を振り返りながら助言を行ったりすることを通して、若手教員にとっても、メンター会議は指導力向上の場となった。

#### ■管理職にとって

【管理職が参加したメンター会議】

##### ○若手教員への深い理解と適切な指導

→メンター会議に適宜参加することで、若手教員を中心に校内の職員の状況を深くつかみ、教員一人一人の状況に応じた指導・助言を行うことができた。



##### ○ビジョンの共有化

→若手教員の状況をつかみ、一人一人の教員に適した課題を本人と確認することができた。若手教員に対し、課題に応じた研修の設定等、指導・助言を行うことができた。

#### ■校内全体

##### ○校内の活性化

→若手教員を中心に人間関係が構築され、所属意識が高まることができ、校内でよりよい雰囲気醸成されたことが、活性化につながった。「若手教員が元気な学校は、学校全体が活気づく」指定校校長より。

##### ○人材育成 若手教員をみんなで「見る、聞く、かかわる、認める」

→メンター会議に参加することで、若手教員の状況を全職員でつかみ、思いや悩みを理解することが

できた。ベテランの教員から若手教員に普段から接する機会も増え、「校内で若手教員を育成していく」意識が高まり、人材育成につながった。

### 【課題】

#### ●メンティーの心を開いた状態に

→メンターは積極的に自分の実践や思いの多くを初任者に伝えたい傾向にある。しかし、大切なのは、いかにメンティーの心を開けずに、開いた状態にして悩みを引き出したり、メンターの話を受け入れる状態をつくるかである。日頃から、初任者とよく関わり関係を築くとともに、メンター会議において、初任者が話を受け入れやすい会の雰囲気醸成することがポイントである。

#### ●主体的な会の運営へ

→上記のようにメンター会議は、初任者を含む若手教員のみならず、学校全体にとって成果が非常に大きい。メンター会議が日常的に位置付き、継続され、主体的な運営がされるためには、次の点が重要である。

- ①メンター会議の意義を全職員に周知し、理解を深める。
- ②会議の議題は初任者の悩みに寄り添えるもので、タイムリーなテーマを設定する。
- ③メンターとメンティーの強み（特技）を生かす研修内容を考える。
- ④若手教員に助言した内容は、見届けや評価を行い、実践意欲の持続を図っていく。
- ⑤運営の主体を管理職から若手教員へ遷す。
- ⑥会の準備が互いの負担にならないものとする。
- ⑦職員会議や研究会、朝の打合せの後等、少しの時間を有効活用する。（既成の会議からの打破）

### (3) 研修等の内容

#### ①調査研究方式に適した年間の研修の在り方

#### 【成果】

○現行の校内初任者研修計画に基づいた研修内容で、充実した研修に

→各調査研究校では、現行の校内初任者研修年間計画（本県は校内研修を180時間と設定している）に基づき実施したが、不都合が生じることはなかった。それは、各校の校内研修において、初任者に対して短い時間で負担がないように研修が実施されていたことや、研修の内容が初任者にとって、必要感の高いものであったからである（メンター会議を含む）。

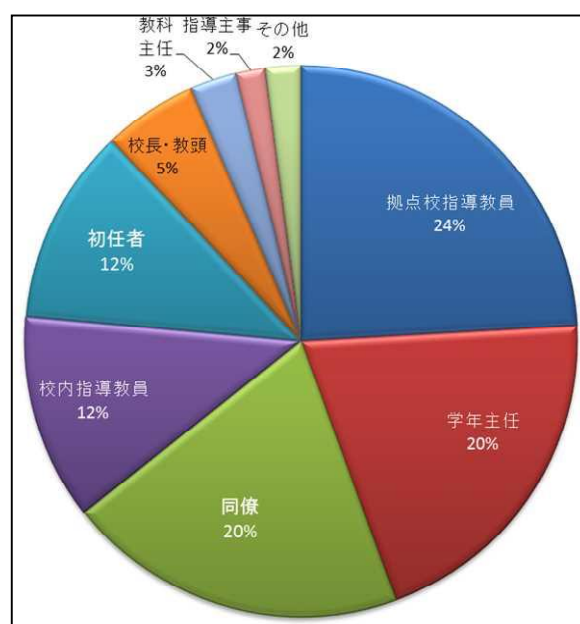
#### 【課題】

#### ●管理職と指導教員の連携を密に

→資料6より、初任者は研修時において、指導教員を中心に校内の多くの教員との関わりがある。初任者がより質の高い研修を受けられるように、指導

資料6【研修で関わりが深かった人】

（平成29年2月21日初任者研修でアンケートを実施）



教員は、管理職のマネジメントを基に、初任者の実態に応じて研修を実施していくことや、他校や地域の実践者とも連携を図り、研修をコーディネートしていくことも重要である。

②初任者の評価（評価方法、評価者等）

【資料7 初任者による自己評価シート】

【成果】

○初任者の自己評価を基にした管理職からの指導

→本県では右図（資料7）のような内容について、採用から3年間継続して自己評価を行い（1年間に2回）、自分の実践を振り返っている。管理職は、初任者の学級経営や授業、自己評価を基に、よさや課題を把握し、実態に基づいて、指導することができた。また、自己評価を基に、初任者とともに目指す教師像や授業像を共有することができた。

○初任者の自己評価を基にした内省の定着

→初任者は、自己の実践を振り返り、年間2回自己評価を行い、管理職に指導を受ける。このことで、自分の実践を客観的に振り返ることができ、自分の実践に生かすことができている。

○管理職、校内指導教員、メンターからの評価の定着

→初任者に校内の多くの教員が関わることで、初任者に対して形成的に評価を行うことができた。初任者の状況に応じて、スモールステップを与え、段階的に指導することで、初任者は達成感を味わいながら、実践に励むことができた。

【課題】

●初任者の評価をより多くの職員で共有

→初任者に対する評価を校内の職員が共有することで、初任者に対して校内の職員が同じ方向から助言をすることができる。課題に対して、それぞれの職員が自分の実践に応じて適宜、助言することは初任者にとって、課題解決の道筋を複数もつことにつながる。そして、児童生徒の実態に合わせた指導を選択することが可能になる。

自己評価			
地区名	学校名	氏名	
1： そう思わない   2： どちらかというと思わない   3： どちらかというと思う   4： そう思う			
<b>1 教科指導について</b>			
①日頃、教材研究を大切にして授業に臨んでいる。	1	2	3 - 4
②授業の目標を明確にして授業に臨んでいる。	1	2	3 - 4
③指導の流れや要点が明確な分かりやすい板書に努めている。	1	2	3 - 4
④個に応じた指導を重視し、児童生徒の活躍の場を与えて適切に評価している。	1	2	3 - 4
⑤授業の中で、仲間と共に学び合う場を効果的に位置付けている。	1	2	3 - 4
<b>2 学級経営について</b>			
⑥すべての児童生徒に温かく接し、児童生徒から信頼されている。	1	2	3 - 4
⑦朝の会や帰りの会で、児童生徒がよりよい学校生活を送ることを心がけられるような指導をしている。	1	2	3 - 4
⑧道徳の時間や特別活動の指導の仕方について工夫をしている。	1	2	3 - 4
⑨いじめや差別、生命の安全等に係ることは毅然として指導している。	1	2	3 - 4
⑩児童生徒に係る情報を保護者と共有し、保護者の思いを受け止めようとしている。	1	2	3 - 4
<b>3 事務処理・社会人としての自覚について</b>			
⑪学級の様々な事務処理について理解し、適切に処理している。	1	2	3 - 4
⑫教科指導や学級経営について、校内の先生に相談をしながら進めている。	1	2	3 - 4
⑬集中して授業の準備等に取り組む等、授業を減らし、健康に留意して勤務している。	1	2	3 - 4
1日の平均残業時間	( 時間 分 )		
⑭校務分掌の種類、内容等を理解し、自分の役割を誠実にやり遂げている。	1	2	3 - 4
⑮社会人としてのマナーを守って勤務できる。	1	2	3 - 4

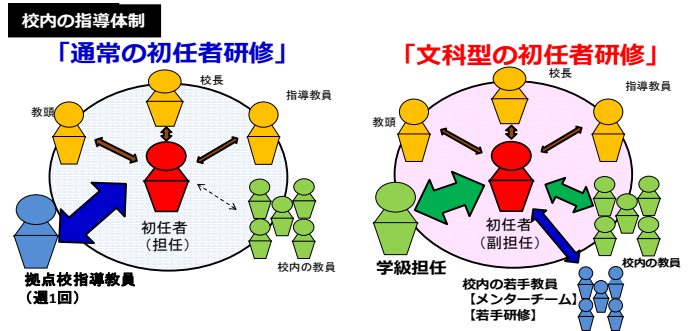
#### (4) 調査研究方式と現行の方式（拠点校方式，自校方式）との比較

##### 【成果】

資料8 【校内の指導体制の比較】

##### ○校内における初任者を含む若手教員育成体制の構築

→調査研究校では，加配教員が一人充てがわれるので，拠点校指導教員が調査研究校に出向き，初任者に指導する機会はない。校長のマネジメントにより校内の指導教員を中心に全職員に初任者を指導をする体制が構築される。



##### ○人間関係の構築

→副担任の初任者は，学級担任だけではなく，他の職員と関わる機会が多くあるため，人間関係を築くことにもつながった。他の職員にとっても，初任者に限らず若手教員を育成しようとする機運が高まり，チーム学校としての意識の醸成が図られた。

■ 必然的ななかかわりがよりよい人間関係を築く  
・ 担任意務の制約がないことから、一部の限られた人間関係から広い人間関係へ  
・ 複数教員からの指導（若手研修、メンターチーム）

##### ●校内指導教員の負担を軽減

→拠点校指導教員が在籍しない調査研究校では，校内指導教員が中心となり初任者研修を計画，実施をしている。また，副担任の初任者の場合，所属している学級担任からの指導も手厚い。よりよい研修が実施されるためには，校内指導教員や副担任が所属している学級担任の教員の負担が増すことが無いように，配慮していく必要がある。

## 7 本事業の成果を生かした若手教員研修の在り方

本県は，本事業について，文部科学省から3年間委託を受け，取り組んだ。特に今年度は，「メンター制等による研修実施」という研究テーマに基づいて，多くの成果を上げることができた。その成果を一般の初任者研修に生かすことができるよう次のように取り組んでいく。

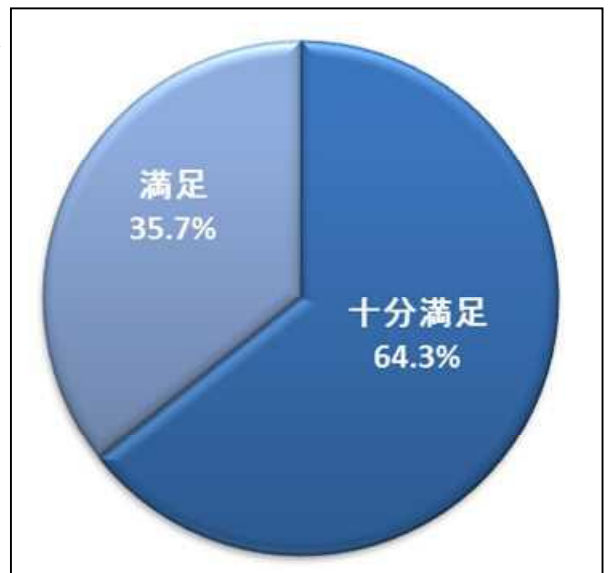
### (1) メンター制を取り入れた研修の周知

資料9 【メンター会議は満足か】

(平成29年2月21日初任者研修でアンケートを実施)

右のグラフは調査研究校の初任者による「メンター制を取り入れた研修」の満足度を調査したものである。「十分満足している」と，回答した初任者が6割を超え，この研修がいかに初任者にとって有意義なものであるのかが分かる。

今年度，初任者が配置された学校において，「校内でメンター会議が行われたか」調査したところ（次頁資料10），「行われている」と回答した学校は，24%に過ぎなかった。おそらく，学年会や学年部会で初任者を含め，若手教員の悩み等を解決しているとは思われるものの，学校全体で，メンター会議を行っている学校は，まだ少ないのが現状である。



そこで、校内でより若手教員育成のための研修が充実するように、メンター会議について次のように周知をしていく。

### ①管理職研修、新任教務主任研修等での紹介

本調査研究校の実践を管理職研修等で示すとともに初任者を含む若手教員がどのように成長していくのかその軌跡も紹介していく。(今年度の管理職研修でも周知済)

### ②6年目研修で体験

本県では、初任者、2年目、3年目、4年目、6年目、12年目教員を対象とした切れ目のない経年研修が位置付いている。これらの研修の中で、ミドルリーダーとしての意識を高めるために、特に6年目研修において、メンタリング講座を位置付けている。次年度からは、メンター会議の実践

事例をより詳細に紹介し、実際にロールプレイ等位置付け、そのよさを実感できるようにしていく。また、今後、12年目研修では、実際に校内において若手教員育成のためにメンター会議等を実施し、報告書等でまとめるよう、改善を図っていく。

### ③高等学校、特別支援学校への汎用

本調査研修の対象校は、小・中学校であったが、若手教員が占める割合が多くなるのは、高等学校、特別支援学校でも同様である。高等学校、特別支援学校の上記に示した研修でも同様な方法で周知を図っていく。

## (2) 初任者研修の改善

本県の初任者研修は、校内研修180時間、校外の研修は20日間位置付いている。主に教科指導や学級経営の基礎を学んだり、教師としての使命感を養ったりしている。

そこで、まず校内研修でメンター会議が位置付くように、初任者研修の手引で実践事例をより詳細に記載したり、指導教員等連絡協議会で紹介したりしていく。

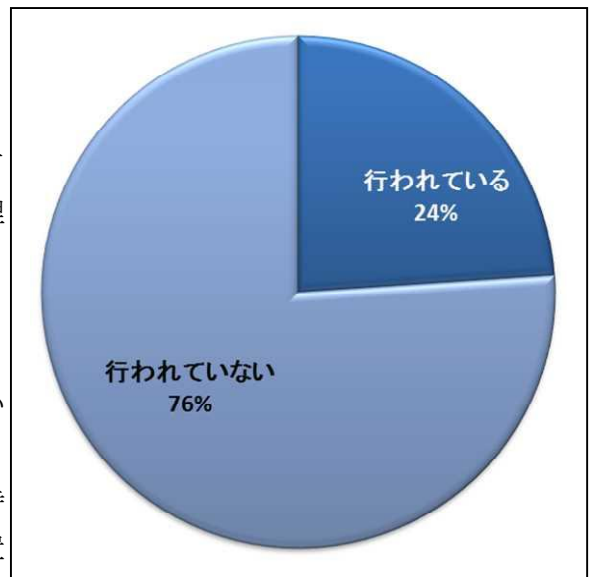
また、実際に初任者がメンター会議を受けることができるように、小学校の初任者(新規学卒者)

は、各地区で実施する「スタートアップ・プラン」センター校研修に参加し、メンター会議を通して、一般教養や同僚性を養えるようにしていく。

※「スタートアップ・プラン」とは、本県が独自に行っている初任者研修システム。対象の初任者は、1年目に副担任からスタートし、所属する学級の担任から教科指導や学級経営の基礎について学び、2年目は担任として実践する。

## 資料10【メンター会議を行っているか】

(平成29年2月21日初任者研修でアンケートを実施)



### 【第3回調査研究校連絡会議におけるメンター会議

調査研究校の校内指導教員が参観】

